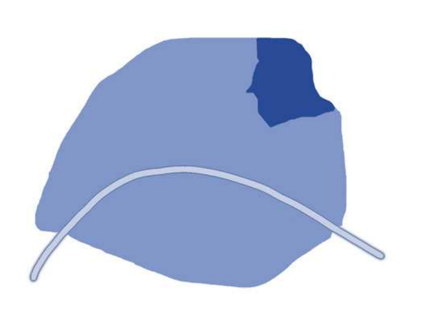


Plan d'action
Lutte contre les discriminations à l'emploi
Paris 19e

« RÉFÉRENTIEL » QUALITÉ

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

DES PARTENAIRES DU 19ÈME ARRONDISSEMENT

Version n°1/ Mars 2009













Ce document est le résultat d'un travail collectif mis en œuvre dans le cadre du Plan d'action territorial de lutte contre les discriminations à l'emploi dans le 19ème arrondissement de Paris. Les directeurs et les salariés de structure de l'insertion professionnelle et de l'accompagnement social qui ont participé à sa réalisation ont été guidés dans leur démarche par le Cabinet Effect-If P *grâce à un financement* de l'ACSE.

Cet outil s'inscrit dans une démarche intégrée de lutte contre les discriminations. Sa mise en œuvre et son appropriation n'ont de pertinence que dans le cadre d'un accompagnement extérieur et d'une dynamique partenariale. Pour plus d'information, contacter l'APSV : sbaux@apsv.fr

Paris, le 10 mars 2009

Madame, Monsieur,

Depuis 2005, le 19ème arrondissement s'est engagé dans un processus de prévention et de lutte contre les discriminations à l'emploi. Ce processus a abouti en 2007 à la mise en œuvre d'un plan d'action porté par la mairie du 19e arrondissement et financé par la Mairie de Paris, l'Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances et le Conseil Régional Ile de France.

Ce dispositif encore inédit à Paris vise à encourager le respect de la légalité et à promouvoir l'égalité de tous face à l'emploi. Le plan d'action de lutte contre les discriminations à l'emploi, coordonné par l'Association de Prévention du Site de la Villette, mobilise ainsi tous les acteurs du territoire pour favoriser la montée en compétences des professionnels et la conduite de changement en faveur de la non-discrimination.

Dans cette optique, un groupe de travail avec les directeurs de structures de l'insertion professionnelle et de l'accompagnement social de l'arrondissement s'est constitué l'an dernier afin d'élaborer une démarche qualité de prévention et lutte contre les discriminations à l'emploi. Cet outil, financé par l'ACSE, représente un cadre collectif applicable en interne. Il permet d'intégrer de manière transversale le principe d'égalité de traitement dans l'ensemble des pratiques professionnelles. En signant le référentiel qualité, les administrateurs des associations, des centres sociaux et des organismes municipaux concrétisent l'engagement de leur structure en faveur de la non-discrimination.

La lutte contre les discriminations est un enjeu majeur pour l'égalité et la cohésion sociale. Particulièrement soucieux que cet enjeu soit porté de façon pérenne dans le 19ème arrondissement, nous soutenons cette initiative et invitons les signataires à promouvoir cette démarche dans l'ensemble de leur réseau.

Babacar FALL	Dominique AGULLO	Yamina BENGUIGUI	Roger MADEC	Claire VILLIERS
Directeur Régional ACSE Ile de France	Adjointe au délégué à la Mission « Égalité des chances » de la Préfecture de Paris	Adjointe au Maire de Paris chargée des droits de l'homme et de la lutte contre les discriminations	Maire du 19ème arrondissement de Paris Sénateur de Paris	Vice-Présidente de la Région Ile de France chargée de la Démocratie Régionale

Le référentiel qualité « Prévention et lutte contre les discriminations » représente, pour nous, administrateurs et directeurs d'associations, de centres sociaux et d'organismes para-municipaux, un cadre collectif qui pérennise notre engagement en faveur de la non-discrimination.

Il fixe un langage et des objectifs communs qui vont nous permettre de construire des procédures et des outils en interne intégrant de manière transversale la prévention et la lutte contre les discriminations dans nos pratiques professionnelles, nos missions auprès des publics et nos relations partenariales.

Par cette signature, nous adhérons à la mise en œuvre de cette démarche qualité à l'intérieur de nos structures. Nous nous engageons à recenser les moyens dont nous disposons pour prévenir et combattre les discriminations directes, indirectes et systémiques et à créer des outils qui favorisent l'égalité de traitement dans l'ensemble du fonctionnement de nos établissements. Pour cela, nous fixerons un calendrier et des échéances en fonction des objectifs établis mais aussi des contraintes qui nous incombent.

Jean-Marie PAUTI
Président de l'ASSFAM

Florence BERTHOUT,
Présidente de l'APSV

Christophe NICOLLE
Président du centre social BelleVille

Jean-Pierre ZEGANADIN
Président d'Espace 19

Didier Hemery
Directeur de l'Espace Insertion 19

Guillaume COTY
Président de L'association J2P

Christophe DUPRÉ
Secrétaire Général de la Ligue de l'enseignement, Fédération de Paris (pour les Antenne Jeunes et les Centres d'Animation du 19ème)

Geneviève ANDRÉ
Directrice Adjointe, sous-direction de l'emploi de la DDEE La MDEE du 19ème (pour la MDEE du 19ème)

Gaelle LE PABIC
Directrice de l'association des PIMMS de Paris
(Pour le PIMMS du 19ème)

Carlos DURAN
Président de l'association Projets-19

Monique KAISER
Vice-présidente de la Régie de Quartier du 19ème Nord

Fréderic FISBACH
Directeur du 104

INTRODUCTION

Les structures d'accompagnement social et d'insertion professionnelle du 19ème arrondissement font de la prévention et de la lutte contre les discriminations un de leurs priorités.
Pour cela, dans le cadre du plan d'action lutte contre les discriminations à l'emploi du 19ème arrondissement de Paris, elles se sont réunies pour élaborer ce document généraliste qui fixe des objectifs communs permettant d'intégrer les principes de non-discriminations dans l'ensemble des pratiques institutionnelles et interinstitutionnelles.

L'objectif est d'apporter un outil réellement utile fondé sur des objectifs précis et des besoins clairement identifiés, et non pas de produire un document supplémentaire. Les rencontres mises en œuvre entre février et novembre 2008 ont permis aux structures de s'accorder de manière explicite sur les objectifs poursuivis et sur les modalités d'utilisation de ce référentiel afin de garantir la pérennité des actions.

Les organismes signataires s'engagent à œuvrer activement à la prévention et à la lutte contre les discriminations

- au sein de leur propre structure,
- dans les missions qu'ils mènent pour accompagner des personnes dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle
- dans le développement de leurs relations partenariales afin notamment de combattre plus efficacement les discriminations systémiques.

Pour cela, le référentiel qualité définit un langage commun sur les discriminations et forme un cadre collectif, applicable en interne, qui détermine une démarche et des exigences à atteindre :

- dans les relations internes à chaque organisme (I)
- dans les relations entre structures (II)
- dans la relation avec les publics (III)
- dans la relation avec les employeurs (IV)

Dans chaque partie, des références ou standards, communs à tous, sont énoncés : ce sont les objectifs. Ils sont déclinés sous forme d'éléments concrets, objectivables et mesurables. Ces outils sont spécifiques à chaque structure car ils sont liés à son organisation et à son fonctionnement.

LE RÉFÉRENTIEL « QUALITÉ »

DÉFINITION

Un référentiel s'apparente généralement à un cadre de référence déterminant un ensemble d'exigences et d'objectifs à atteindre qui servent de base à une évaluation.

Ce référentiel qualité est un outil simple, modulable et opérationnel qui comprend une somme de

- de procédures
- de démarches
- d'outils variés

validés et appropriés par les organismes pour leur permettre de mieux faire face aux discriminations subies par les personnes qu'elles reçoivent et avoir une action préventive sur le 19ème arrondissement.

Ce référentiel qualité est un document évolutif qui permet :

- de mesurer le positionnement de chaque structure au regard de la prévention et de la lutte contre les discriminations
- de faire le point sur les moyens dont la structure dispose pour prévenir et combattre les discriminations directes, indirectes et systémiques
- de se fixer des objectifs pour améliorer son fonctionnement en intégrant la question de la non-discrimination.

Le référentiel qualité est régulièrement réinterrogé, en interne comme en interinstitutionnel, pour repérer ce qui a été fait, ce qui est efficace, ce qui est encore à mettre en œuvre en se fixant un calendrier pour les échéances.

MODE D’EMPLOI DU RÉFÉRENTIEL

Les questions abordées par le référentiel « qualité » ont été regroupées en quatre domaines principaux (les relations internes à chaque structure ; les relations partenariales ; les relations avec les publics ; les relations avec les employeurs, les organismes de formation et les clients).

Chaque domaine est lui-même divisé en thématiques, puis en objectifs ou références.

En face de chaque objectif, la rubrique « outils » renvoie aux outils que la structure utilise ou va utiliser dans la prévention et la lutte contre les discriminations. Le cas échéant, cette rubrique peut également comporter des indicateurs qui permettent d’étayer et d’objectiver les actions menées.

L’évaluation ou l’appréciation de la concrétisation des objectifs et de l’utilisation des outils se matérialisent dans une cotation formelle s’appuyant sur une échelle à cinq niveaux :

- Le niveau 1 s’applique lorsque l’objectif n’est pas atteint.
- Le niveau 2 est celui d’une réalisation partielle de l’objectif, l’évaluation montrant néanmoins des insuffisances ou des manques à combler.
- Le niveau 3 correspond à une réalisation satisfaisante de l’objectif.
- Le niveau 4 indique que l’objectif est pleinement atteint.
- Enfin, le niveau 5 concerne des objectifs dont la structure ne se sent pas en capacité d’apprécier la réalisation pour des motifs divers, parce que l’estimation est prématurée ; qu’ils ne disposent pas des moyens, des ressources ou des informations la permettant ; ou le cas échéant, que la question ne se pose pas pour la structure voire qu’elle n’est pas compréhensible.

Une fois la cotation élaborée, selon les modalités qui sont apparues les mieux adaptées au projet et au fonctionnement de la structure, la rubrique « observations » a pour but de mentionner des éléments particuliers à capitaliser pour la suite : difficultés ou enjeux spécifiques, propositions, délais de réalisation, acteurs clefs…

La rubrique « échéance » permet de fixer un calendrier prévisionnel.

LES FONDAMENTAUX DE LA LUTTE
ET DE LA PRÉVENTION
CONTRE LES DISCRIMINATIONS

I – Les définitions de base

II – Le cadre légal et juridique

III – Les voies de recours

I – LES DÉFINITIONS DE BASE

Discriminer c'est **pratiquer une différence de traitement** vis-à-vis d'une personne ou d'un groupe de personnes. Discriminer c'est avant tout distinguer et choisir. Mais tout choix n'est pas une discrimination. On parle de discrimination quand cette distinction est fondée sur des critères illégaux et qu'elle produit une inégalité de traitement entre des personnes ou groupes de personnes.

Les critères illégaux de discriminations	Les champs d'application des discriminations
L'origine Le sexe Les mœurs L'orientation sexuelle L'âge La situation de famille L'état de grossesse L'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race Les opinions politiques Les activités syndicales Les convictions religieuses L'apparence physique Le patronyme L'état de santé ou le Handicap	L'emploi (mais aussi le stage et l'alternance) Dont : Le recrutement Le renouvellement de contrat La rémunération La formation Le reclassement L'affectation La qualification La classification La promotion professionnelle La mutation Les sanctions Le licenciement L'éducation La protection sociale La santé Les avantages sociaux Le logement Le service public L'accès aux biens et aux services La fourniture de biens ou de services Le travail indépendant

Contrairement au racisme, la **discrimination** n'est ni un point de vue, ni une idéologie. C'est une **pratique concrète**, un traitement différencié.

La discrimination est donc une atteinte au principe d'égalité.

Les discriminations peuvent prendre plusieurs formes :

La discrimination est directe quand elle est délibérée c'est-à-dire qu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable sur le fondement d'un critère illégitime et prohibé.

Exemple : Un homme qui occupait le poste de maître auxiliaire spécialisé en Horticulture dans un lycée professionnel depuis dix ans s'est vu refuser le renouvellement de son contrat suite à la révélation de son homosexualité par un élève et alors qu'il avait bénéficié d'excellentes notations jusque là. La HALDE qui a été saisie, le 19 juillet 2005, estime que le rectorat n'a pas apporté la preuve que le refus de renouvellement reposait sur des considérations objectives étrangères à toute discrimination.

La discrimination est indirecte quand une mesure, un critère ou une pratique apparemment neutre a pour résultat de provoquer une différence de traitement en défaveur d'une personne ou d'un groupe de personne.
La discrimination indirecte met en lumière les discriminations banalisées souvent inconscientes et non intentionnelles. Elle permet d'interroger et de remettre en cause des représentations stéréotypées.

Exemple : Une femme âgée de 44 ans était assistante clientèle en CDD au sein d'une banque et ses compétences étaient largement reconnues. Elle a présenté une candidature pour un poste identique en CDI dans la même structure. Le cabinet qui s'occupait du recrutement a confirmé ses aptitudes pour le poste visé mais la direction a rejeté sa candidature au motif que son « potentiel d'évolution de carrière » était insuffisant. La prise en compte du « potentiel d'évolution » est liée à un contexte de départs à la retraite et à une volonté d'intégrer des salariés jeunes afin de préparer l'évolution de l'entreprise à moyen et long terme. L'étude des candidatures retenues a montré que les personnes embauchées avaient toutes moins de 40 ans et que, dans ces cas, le « potentiel d'évolution » n'avait pas constitué un critère indispensable. Par une délibération du 6 février 2006, la HALDE a jugé que l'entreprise n'avait pas été en mesure de présenter les critères objectifs qui permettent de déterminer ce « potentiel d'évolution », ni de préciser les raisons pour lesquelles le « potentiel d'évolution » de la candidate de 44 ans avait été considéré comme insuffisant. Elle conclut que ce critère de sélection apparemment neutre permet, dans les faits, de privilégier les candidats jeunes et contribue, ainsi, à une discrimination indirecte en raison de l'âge.

La loi française du 27 mai 2008 stipule qu'une différence de traitement peut être justifiée « lorsqu'un tel motif constitue une exigence **professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée** ».

Exemple : L'interdiction du port de la barbe en usine qui exclut de fait des membres de communautés religieuses spécifiques peut être légitime et approprié pour des raisons d'hygiène sauf s'il est possible de protéger la barbe par des masques particuliers conformes au respect de la législation en matière d'hygiène. Dans ce cas, l'interdiction du port de barbe sera jugée disproportionnée et constituera une discrimination indirecte illégale.

La discrimination systémique peut être considérée comme une situation d'inégalité de traitement cumulative résultant d'un ensemble de pratiques, de décisions et de comportements individuels ou institutionnels. **La discrimination est alors intégrée au système que constitue la société et se produit de manière massive.** Ainsi de nombreuses personnes discriminent sans s'en rendre compte et/ou discriminent en anticipant les comportements d'autres acteurs. Dans ce cas, il n'y a pas de volonté concertée de discriminer, sauf cas particulier. Pour lutter contre ce type de discrimination, il faut alors déconstruire les stéréotypes et interroger les pratiques, usages et habitudes.

Exemple : Les proviseurs de collèges situés dans des quartiers Politique de la ville demandent chaque année à des centres sociaux d'accueillir certains de leurs élèves qui n'arriveraient pas à trouver des stages ailleurs. Anticipant le refus potentiel des entreprises, les chefs d'établissements scolaires envoient alors par habitude un certain type de public en stage dans les centres sociaux sans chercher d'autres solutions et sans déconstruire les stéréotypes qui se rattachent à cette pratique.

Le harcèlement qui a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant peut être considéré **comme un comportement discriminatoire** lorsqu'il est directement lié à l'un des critères prohibés.

Exemple : Un homme psychologue contractuel dans un hôpital public se plaint d'avoir été obligé de démissionner suite à des faits de harcèlement moral de la part des trois assistantes sociales et de deux médecins du service dans lequel il travaillait. Dans une décision du 1er septembre 2008, la HALDE a jugé que le réclamant a réellement été victime de harcèlement discriminatoire lié à son sexe : Considérant qu'un psychologue de sexe masculin n'avait pas sa place dans un service de maternité, les auteurs du harcèlement ont créé un environnement de travail hostile par un dénigrement public permanent, des moqueries perpétuelles au moment des prises de parole, le non-respect du champ d'autonomie et la rétention d'information.

Les injonctions à pratiquer une discrimination sont aussi condamnées par la loi. La direction d'une entreprise, par exemple, ne peut pas demander au responsable du recrutement de ne pas engager des femmes, des séniors ou des personnes étrangères ou d'origine étrangère.

La discrimination légale est inscrite dans la loi.
Dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à limiter l'accès à certaines fonctions ou droits, notamment en matière de nationalité (Fonction Publique), ou d'âge (quand elle vise, par exemple la protection des mineurs).

Exemple : certains concours de la fonction publique sont réservés à des candidats qui possèdent la nationalité française ou celle d'un pays membre de l'Union Européenne.

La discrimination positive ou action positive est le fait de favoriser l'accès à certains secteurs sociaux (éducation, emploi, avantages sociaux, logement, etc.) à des personnes, des groupes de personnes habituellement victimes de discriminations ou sur certains territoires défavorisés.

Exemple : le dispositif mis en place par la loi du 10 juillet 1987, qui impose à l'ensemble des employeurs privés, et depuis 2005, aux administrations de l'État et aux établissements publics à caractère scientifique, technologique ou culturel, une obligation d'emploi égale à 6% de l'effectif salarié au bénéfice des travailleurs handicapés s'inscrit dans le cadre d'une action positive.

Les différences de traitement fondées sur des actions positives ne constituent donc pas une discrimination au sens légal du terme à condition qu'elle soit justifiée par l'état de santé du salarié ou qu'elles soient temporaires en vue d'un rattrapage pour corriger une inégalité de fait.

II - LE CADRE LÉGAL ET JURIDIQUE

Le processus de reconnaissance des discriminations en France se fonde sur une impulsion législative européenne :

- **le traité d'Amsterdam en 1997 modifie le traité instituant la Communauté Européenne**. Par son article 13, il renforce **le principe de non discrimination en élargissant les critères prohibés** : désormais, la lutte contre les discriminations directes et indirectes concerne la nationalité, la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion, les croyances, le handicap et l'orientation sexuelle.
- **Les directives « RACE » et « EMPLOI » en 2000** définissent précisément tous les critères illégaux de discriminations et les champs d'application.

Dès lors, **la Commission européenne va exiger la transposition, par tous les États membres, de l'intégralité de la législation communautaire en la matière** pour garantir une protection juridique efficace contre les discriminations sur l'ensemble du territoire de l'Union. Elle va aussi imposer la mise en place d'un organisme indépendant chargé de la lutte contre les discriminations dans chaque pays.

La France va alors se doter d'un arsenal juridique contre les discriminations afin de se mettre en conformité avec le droit européen.

C'est la **Loi du 16 novembre 2001** qui inaugure une **série de textes législatifs** modifiant en profondeur l'arsenal juridique existant, tant en **droit civil** qu'en **droit pénal**, afin d'assurer **l'effectivité du principe de non discrimination**.

Cette loi fait de la discrimination un délit. Elle définit les différents types de discriminations (directes et indirectes) en spécifiant les critères et les domaines d'intervention. Devant les juridictions civiles, **elle aménage la charge de la preuve dès lors qu'il y a présomption de discrimination**.

Elle a des **traductions dans le Code du travail** (Art. L-1132-1 ; voir les autres articles de loi en annexe)
« Aucune personne en peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesure d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

et dans **le Code pénal** (Art 225-1 ; voir les autres articles de loi en annexe)
« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. (…)

Dans le champ de l'emploi, **la loi porte sur l'ensemble de la vie professionnelle (stage et formation en alternance compris**) : recrutement, renouvellement de contrat, rémunération, formation, qualification, reclassement, affectation, classification, promotion professionnelle, mutation, sanction, licenciement.

La loi du 30 décembre 2004 crée la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) et détermine ses domaines de compétences. Ses pouvoirs seront renforcés par **la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances qui** énonce aussi le testing comme une preuve juridique sous certaines conditions.

La dernière loi en date du 27 mai 2008 représice les définitions des discriminations directes et indirectes et étend la notion de discrimination au harcèlement sexuel et à l'injonction discriminatoire. Les champs d'application de la loi sont élargis et les différences discriminatoires à l'embauche fondées sur une exigence professionnelle sont mieux délimitées. Par ailleurs, l'affichage des articles du code pénal portant sur les discriminations devient obligatoire sur les lieux de travail et d'embauche.

III - LES VOIES DE RECOURS

Le contentieux des discriminations est dual, c'est-à-dire que le recours peut être réalisé, soit devant une **juridiction civile** (par exemple le Conseil des Prud'hommes), soit devant une **juridiction pénale** (Tribunal correctionnel).

Le choix de l'une ou l'autre des voies revêt une importance particulière, dans la mesure où il conditionne tant la procédure que les sanctions qui pourront être prononcées.

Dans le cas de la **juridiction civile**, la personne qui s'estime victime d'une discrimination cherche à obtenir **réparation du préjudice** qu'elle a subi. **La charge de la preuve est alors aménagée**. C'est à la partie défenderesse de « prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » dès lors que la victime a apporté « des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ».

Face au **juge pénal**, la personne victime ou la société veut obtenir la condamnation de l'auteur de l'infraction et assurer la sauvegarde des libertés et des droits fondamentaux. La personne qui s'estime victime de la discrimination peut déposer une plainte, avec ou sans constitution de partie civile. Cette deuxième option n'impliquant pas nécessairement un déclenchement de poursuite. Seule une plainte avec constitution de partie civile oblige le Parquet à instruire l'affaire. En raison de la **présomption d'innocence**, **il appartient alors à la victime d'apporter, par tout moyen, la preuve de la discrimination**. Elle peut être représentée par toutes associations de lutte contre les discriminations constituées depuis au moins cinq ans.

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) contribue à l'identification et au combat des discriminations. Elle conseille pour les démarches juridiques, et aide dans l'établissement de preuve des pratiques discriminatoires. Toute personne se considérant victime de discrimination peut la saisir mais elle peut aussi se saisir elle-même. Pour instruire les dossiers, elle dispose alors de pouvoirs d'enquête : elle peut procéder à des auditions et des vérifications sur place. Les personnes sollicitées ou mises en cause sont tenues de répondre à ses demandes. En cas de refus, la Halde peut les contraindre en saisissant le juge des référés. Elle peut aussi exiger la communication de documents ou de preuves que la victime n'a pas pu obtenir.
La HALDE peut proposer plusieurs réponses aux victimes avérées de discriminations :

- Elle peut assurer une médiation pour trouver un accord ou au contraire saisir le procureur de la République ;
- Depuis la loi du 31 mars 2006, elle peut aussi négocier avec les parties pour obtenir une amende transactionnelle (d'un montant maximal de 3 000€ pour les personnes physiques et de 15 000 € pour les personnes morales) accompagnée de dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi par la victime ;
- En cas de procès, elle peut intervenir pour présenter ses observation et donner son avis à la demande du plaignant ou du juge mais aussi de son propre chef.

GESTION DU TRAITEMENT DE LA DISCRIMINATION

I - RELATIONS INTERNES À CHAQUE STRUCTURE

Pour répondre à l'objectif de lutte contre les discriminations, chaque structure doit afficher clairement son positionnement en interne et se doter des moyens qui permettent à l'ensemble des salarié-e-s d'agir au regard de cet objectif :

1- **La lutte contre les discriminations est prise en compte au niveau institutionnel et managérial**

2- **Les salariés sont formés et des outils sont mis à leur disposition**

3- **Les procédures RH sont objectivées**

Objectifs généraux interstructures	Outils spécifiques à chaque structure	Cotation					Observations Préconisations	Echéances
		1 --	2 -	3 +	4 ++	5 O		
1- Prise en compte de lutte contre les discriminations au niveau institutionnel et managérial								
a- Les administrateurs et/ou la gouvernance de la structure sont mobilisés sur la prévention et la lutte contre les discriminations								
b- Il existe une affirmation politique claire et compréhensible du positionnement de la structure sur la lutte contre les discriminations y compris à l'interne - Ce positionnement est formalisé dans des documents constitutifs de son fonctionnement (statuts, règlement intérieur, charte interne, …)								
c- Le management de l'organisme est porteur de la lutte contre les discriminations								
d- La structure met en place un dispositif d'estimation/ d'appréciation interne de la mise en œuvre du référentiel								
2- Formation et mise à disposition d'outils pour les personnels des structures								
a- Les missions exactes et les moyens d'actions de l'organisme sont connus des salarié-e-s								
b- Il existe des procédures et des outils en vue du repérage des discriminations et de leur traitement								
c- Il existe un outil d'auto-évaluation des connaissances individuelles relatives à la discrimination								

d- Les salarié-e-s ont accès à des informations concernant les discriminations								
e- Les nouveaux salarié-e-s sont formé-e-s à la lutte contre les discriminations								
f- Les personnels de la structure sont formés à la procédure d'accueil existante								
3-Objectivation des process GRH								
a- Il existe un processus dans la gestion RH pour éviter les discriminations internes								
b- la lutte contre les discriminations est intégrée dans les missions des salariés								
c- L'application des outils existants de prévention et de lutte contre les discriminations fait partie des objectifs professionnels fixés annuellement par la structure.								
d- La procédure d'évaluation interne intègre le traitement de la prévention et de la lutte contre les discriminations.								
e- Il existe des espaces de travail et de dialogue qui permettent une dynamique d'équipes en termes de pluridisciplinarité d'échanges et d'analyse de pratiques								
f- Il existe une réflexion interne sur les difficultés rencontrées par les conseillers								
g- La prévention et la lutte contre les discriminations sont des composantes de l'élaboration du plan de formation								

II - RELATIONS PARTENARIALES

La relation inter-partenariale a pour objectif de favoriser sur le territoire du 19è arrondissement de Paris une dynamique de prévention et de lutte contre les discriminations :

1. **par la concertation entre structures œuvrant au développement de l'emploi, notamment pour des publics en difficultés**

2. **par la mise en synergie de leurs moyens**

3. **par la participation à la mobilisation des acteurs du territoire**

Objectifs généraux interstructures	**Outils spécifiques à chaque structure**	**Cotation**					**Observations Préconisations**	**Echéances**
		1 --	**2 -**	**3 +**	**4 ++**	**5 O**		
1- Concertation entre structures								
a- une concertation régulière entre les structures signataires du référentiel est mise en place								
b- Cette concertation permet d'échanger sur les avancées et les points de blocage de chaque structure								
c- Une actualisation interpartenariale du dispositif est effectuée régulièrement								
2- Mise en synergie de leurs moyens								
a- Il existe des initiatives locales pour mailler les informations								
b- Il existe des initiatives locales pour organiser des formations régulières inter-structures								
c- Il existe un inventaire des ressources partenaires locales généralistes et spécialisée (notamment au niveau juridique)								
d- Il existe une procédure partagée de signalement des discriminations								
e- Il existe une bibliothèque de cas types développées dans les trois directions de l'analyse (de quoi s'agit-il ?), des stratégies (agir pourquoi ?), et des argumentaires (agir comment ?). Elle est régulièrement alimentée par les structures elles-mêmes.								

f- les missions des autres structures sont connues des salarié-e-s, pour permettre l'orientation vers d'autres organismes et limiter ainsi les discriminations systémiques au niveau du territoire								
g- Des temps de rencontre sont mobilisés entre les structures pour échanger sur les situations et l'accompagnement des types de publics accueillis								
h- Un document existe recensant les dispositifs d'accompagnement juridique existant sur Paris et la Banlieue. Ce document est actualisé régulièrement.								
3- participation à la mobilisation des acteurs du territoire								
a- Des initiatives locales interinstitutionnelles sont mises en place pour sensibiliser les employeurs, les organismes de formations et les clients								
b- Des initiatives locales interinstitutionnelles sont mises en place pour sensibiliser les pouvoirs publics, les financeurs et les prescripteurs								
c- Les structures s'engagent à participer aux initiatives du territoire sur la LCD								
d- Les structures s'engagent à mobiliser les autres acteurs du territoire sur ces questions								

III - RELATIONS AVEC LES PUBLICS

Pour prévenir et lutter contre les discriminations, les structures du 19ème doivent assurer un traitement égal de leurs publics dans leur insertion sociale et professionnelle et pouvoir les accompagner dans les situations de discrimination qu'ils auraient subies.

Le réferentiel qualité crée un cadre de référence spécifique pour :

1- **L'accueil des publics**

2- **La prise en compte des victimes supposées ou avérées de discriminations**

3- **l'information des victimes avérées sur les procédures juridiques et l'accompagnement dans l'instruction de l'affaire**

Objectifs généraux interstructures	**Outils spécifiques à chaque structure**	**Cotation**					**Observations Préconisations**	**Echéances**
		1 --	**2 -**	**3 +**	**4 ++**	**5 O**		
1- Accueil des publics								
a- Les locaux sont accessibles et aménagés pour accueillir tous les publics								
b- Il existe une procédure d'accueil pour tous les publics								
2- prise en compte des victimes supposées ou avérées de discriminations								
a- La structure est en mesure de proposer une écoute pour les personnes qui se disent discriminées								
b- la structure dispose de moyens d'objectivations des ressentis de discriminations								
c- Les engagements formalisés en faveur de la prévention et de la lutte contre les discriminations pris par la structure sont connus du public								
d- De la documentation sur les discriminations est mise à disposition du public dans les lieux d'accueil								
3- l'information des victimes avérées sur les procédures juridiques et l'accompagnement dans l'instruction de l'affaire								
a- Il existe un dispositif interne et/ou externe d'information juridique et d'accompagnement des personnes discriminées. À défaut, un document existe recensant les dispositifs d'accompagnement juridique existant sur Paris et la Banlieue. Ce document est actualisé régulièrement.								
b- Il existe une fiche de situation qui permet de capitaliser les types de discriminations rencontrés								

IV - RELATIONS AVEC LES EMPLOYEURS, LES ORGANISMES DE FORMATION ET LES CLIENTS

Les structures d'accompagnement social et d'insertion professionnelles sont en liens :

- **avec des employeurs dans le cadre de l'accompagnement des publics vers une procédure de recrutement**
- **avec des organismes de formations dans le cadre des projets de formation de leurs publics**
- **avec des clients dans le cadre de l'insertion par l'activité économique de leurs bénéficiaires.**

Les structures d'accompagnement social et d'insertion professionnelles doivent être en mesure d'écarter toute demande discriminatoire et d'engager une relation avec les employeurs, les organismes de formation et les clients afin de les sensibiliser sur les conséquences juridiques et économiques de la discrimination dans l'emploi.

Le réferentiel qualité crée donc un cadre de référence spécifique pour :

1. **le traitement des demandes discriminatoires**

2. **les procédures de repérage des types de demandes discriminatoires sur le territoire**

3. **le dispositif de prévention contre les discriminations**

Objectifs généraux interstructures	Outils spécifiques à chaque structure	Cotation					Observations Préconisations	Echéances
		1 --	2 -	3 +	4 ++	5 O		
1- Traitement des demandes discriminatoires								
a- Des procédures existent pour apporter des réponses aux demandes discriminatoires								
b- des moyens de médiation peuvent être mobilisés en cas de besoin								
c- Un argumentaire est disponible et utilisable aisément contre les demandes discriminatoires								
d- Les professionnels de la structure ont connaissances de ces procédures, des outils mis en œuvre en interne pour répondre aux demandes discriminatoires								
2- Procédures de repérage des types de demandes discriminatoires sur le territoire								
a- Il existe une fiche de situation qui permet de capitaliser les types de discriminations rencontrés								
3- Dispositif de prévention contre les discriminations								
a- Des engagements formalisés en faveur de la lutte contre les discriminations sont pris par la structure	-							
b-Ces engagements sont connus des employeurs								

ANNEXE : LE CADRE JURIDIQUE DE LA PRÉVENTION ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

1- CODE DU TRAVAIL

Chapitre II : Principe de non-discrimination

Article L1132-1
Modifié par LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 6

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

NOTA: Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L1132-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

NOTA: Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L1132-3

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés.

NOTA: Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L1132-4

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

NOTA: Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Chapitre III : Différences de traitement autorisées

Article L1133-1
Modifié par LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 6

L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

NOTA: Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L1133-2
Modifié par LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 6

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :

1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;

2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

NOTA: Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L1133-3

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

NOTA: Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L1133-4
Créé par LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 6

Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

NOTA: Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Chapitre IV : Actions en justice

Article L1134-1
Modifié par LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 6

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

NOTA: Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L1134-2
Modifié par Ordonnance n°2008-205 du 27 février 2008 - art. 1

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

NOTA: Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

2- CODE PÉNAL

Chapitre V : des atteintes à la dignité de la personne

Section 1 : Des discriminations.

Article 225-1
Modifié par Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 - art. 13 JORF 24 mars 2006

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-2
Modifié par Loi n°2004-204 du 9 mars 2004 - art. 41 JORF 10 mars 2004

La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;

2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;

3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;

5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;

6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 Euros d'amende.

Article 225-3
Modifié par LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 7

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ;

2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

Article 225-3-1
Créé par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 45 JORF 2 avril 2006

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4

Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2. Les peines encourues par les personnes morales sont :

1° L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ;

2° Les peines mentionnées aux 2°, 3°, 4°, 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.